
Le dispositif emploi accompagné des Deux Sèvres (DEA 79)

Le Dispositif Emploi Accompagné des Deux Sèvres (DEA 79) est autorisé depuis janvier 2018 au terme du long cheminement d'un consortium d'acteurs, qui est parvenu à s'entendre pour répondre à l'appel à candidature d'août 2017, par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Il est clairement identifié dans la réponse que l'accompagnement proposé par le DEA 79 s'adressait à tout public dont les handicaps moteur et sensoriel et non pas au public identifié comme prioritaire dans le cadre de l'AAC, soit handicap psychique, déficience intellectuelle et troubles du spectre autistique.

L'autorisation s'accompagne d'un budget annuel de 150 000 €.

La réponse à l'AAC repose aussi sur la contribution des partenaires par la mise à disposition de moyens humains, matériels ou techniques à la hauteur des capacités de chacun :

- ETP de CIP
- Temps d'expertise ponctuel
- Mise à disposition de locaux de type ateliers d'apprentissage
- Veille documentaire et supports divers
- Mise à disposition ponctuel de logement en lien avec lieu de travail, etc.

Par le budget et la contribution des différents acteurs le DEA dispose d'une équipe de 4 CIP.

Sa mise en œuvre effective est prévue pour septembre 2018.

Historique :

Bien avant cet appel à candidature, un premier groupe d'acteurs de Charente Maritime et des Deux Sèvres, animé par l'idée commune de créer une plateforme pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap dans leur projet professionnel ou pour le maintien dans l'emploi, s'était constitué

L'apparition d'un premier appel à candidature en 2016 a mis un terme à ce travail collaboratif. En effet, le groupe s'est inscrit dans la dynamique initiée par quelques ADAPEI de Nouvelle Aquitaine, laquelle reposait sur la création d'un GCSMS, pilote de plateformes ressources, réparties sur le territoire de Nouvelle Aquitaine. Seules quelques plateformes ont reçu un avis favorable à leur candidature, ce qui n'a pas été le cas de celle des deux Sèvres dont le porteur aurait été CAP emploi 79, géré par l'ADAPEI 79. De fait, le GCSMS n'a pas vu le jour.

Un nouveau groupe, constitué des acteurs Deux Sévriens du consortium initial, s'est formé et les travaux ont pu reprendre, jusqu'à l'apparition du nouvel appel à projet d'août 2017. La DD 79 de l'ARS, à la publication de cet AAC, dans une logique fédératrice a réuni l'ensemble des ESMS et acteurs sanitaires des Deux Sèvres potentiellement concernés, pour les informer que seule, une réponse départementale

unique pourrait être autorisée. Sur cette base, les organisations dont les noms figurent sur la liste ci-dessous se sont entendus pour répondre à l'AAC :

- UGECAM « Les Terrasses »
- GPA (Groupement Pluri-Associatif), dont l'association Trisomie 21,
- Autisme 79
- UDAF 79 / Pôle insertion handicap psychique
- APCNPH (ESAT, EA et SAVS),
- ADAPEI 79 (dont CAP Emploi)
- IME de « Villaine »
- ITEP « La Roussille »
- CHR de NIORT / Réseau « REHAB »
- APF France handicap / SAVS-SAMSAH et SESSAD 79

• **Organisation du dispositif :**

- **Gouvernance**

Il a été décidé que l'établissement « Le Terrasses » du groupe UGECAM serait porteur du dispositif. Cet établissement était géré déjà depuis 10 ans d'un service expérimental appelé « SARAH » (service d'appui pour l'apprentissage des jeunes en situation de handicap) dont l'activité a dû cesser par désengagement de l'AGEFIPH.

Pour assurer la gouvernance du dispositif un comité de pilotage a été créé. Celui-ci est constitué d'un cadre de chaque membre du consortium et se réunit au rythme de deux rencontres annuelles. Il a pour missions :

- La mise en œuvre de la démarche,
- De s'assurer du bon fonctionnement du dispositif et de prendre les décisions nécessaires pour garantir le respect des objectifs,
- De prendre en compte les évolutions et d'adapter ou améliorer le dispositif en conséquence,
- De mettre en place une commission de coordination et de suivi
- De procéder à l'évaluation du dispositif par l'étude d'un rapport d'activité annuel

Les principes de cette gouvernance et des engagements de chacun sont scellés par conventions signées par les instances dirigeantes de chaque entité du consortium.

- **Principe et fonctionnement**

Le dispositif a pour mission d'accompagner de manière durable et sans limitation de temps, des personnes en situation de handicap dont le projet est d'intégrer le milieu ordinaire de travail et de s'y maintenir.

Pour pouvoir en bénéficier la personne doit avoir fait l'objet d'une décision d'orientation de la CDAPH sur proposition :

- De la personne elle même
- D'ESMS,
- De l'éducation nationale,
- Des services publics de l'emploi (pôle emploi, CAP Emploi, Mission locale...),
- D'association ou service d'insertion
- Des employeurs, etc.

Chaque personne ainsi orientée se voit désigner parmi les CIP du dispositif, un référent de projet professionnel.

Une commission de coordination qui constitue l'organe opérationnelle du dispositif. Elle est constituée de membres permanents et d'experts de chaque organisme invités au gré des besoins, par la commission elle-même, de valider et de soutenir les projets présentés par les personnes et leurs référents de parcours.

Par la mise en œuvre d'un parcours très individualisé l'accompagnement s'organise par étapes en s'appuyant sur les 4 modules :

Module 1 : Evaluation globale de la situation de la personne

Permettre à la personne :

- ✓ D'avoir une vision plus objective de ses potentialités et de ses limites en identifiant et évaluant son degré d'acquisition scolaire et de formation, son degré de mobilité et d'autonomie, ses capacités cognitives et d'apprentissage, ses aptitudes physiques et mentales, ses capacités relationnelles et déterminer ses centres d'intérêts et aspirations professionnelles.
- ✓ De disposer de conseils ou de préconisations sur les stratégies à mettre en œuvre dans le cadre du parcours.
- ✓ De se situer par rapport à son projet professionnel en milieu ordinaire de travail.

Module 2 : Détermination et validation d'un projet professionnel et aide à sa réalisation

Permettre à la personne :

- ✓ D'identifier des pistes d'orientation professionnelle tout en prenant en compte ses potentialités, son niveau de formation, sa situation personnelle mais également ses limitations médicales.
- ✓ De se projeter dans un projet professionnel en tenant compte de sa situation dans sa globalité.
- ✓ De valider les pistes ou le projet professionnel et de lever ou compenser les obstacles repérés.

Module 3 : Accompagnement dans la recherche d'emploi

Permettre à la personne :

- ✓ De se mobiliser et de développer son autonomie dans sa recherche d'emploi.
- ✓ De disposer de soutiens et d'outils nécessaires à la mise en œuvre de son projet.

Module 4 : Accompagnement dans l'emploi

Permettre à la personne :

- ✓ De bénéficier d'un accompagnement soutenu quant à l'intégration et le maintien dans une entreprise.
- ✓ De disposer de conseils ou de préconisations sur les stratégies à mettre en œuvre dans le cadre de son emploi.
- ✓ De pouvoir interpeler une personne ressource à la moindre difficulté rencontrée.

Permettre à l'employeur :

- ✓ De disposer d'informations et de conseils afin de mettre en place des solutions adaptées en collaboration avec l'ensemble des acteurs.
- ✓ De disposer d'une réponse de proximité en fonction de l'évolution de la situation de la personne dans son emploi.

- **Evaluation du dispositif**

Le COPIL DEA adressera annuellement à l'ARS de Nouvelle Aquitaine, à l'AGEFIPH, au FIPHFP et à la DIRECCTE, un bilan des résultats obtenus ainsi qu'un état des points forts, des marges de progrès et des difficultés rencontrés par l'ensemble des opérateurs du dispositif, sur la base de critères objectifs et d'indicateurs prédéfinis relatifs aux bénéficiaires d'une part et aux employeurs d'autre part.